



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Elementy coachingu jako narzędzie procesu nauczania i oceniania w dydaktyce języka obcego

Author: Bożena Czekańska-Mirek

Citation style: Czekańska-Mirek Bożena. (2016). Elementy coachingu jako narzędzie procesu nauczania i oceniania w dydaktyce języka obcego. W: D. Gabryś-Barker, R. Kalamarz (red.), "Ocenianie i pomiar biegłości językowej : wybrane aspekty teoretyczne i praktyczne" (S. 233-241). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersytet ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Bożena Czekańska-Mirek

Elementy coachingu jako narzędzie procesu nauczania i oceniania w dydaktyce języka obcego

Elements of Coaching as a Tool of Teaching and Evaluation in Foreign Language Didactics

Abstract: The coaching approach finds its justified use in contemporary foreign language didactics. The essence of this approach is encapsulated by the belief that learning a foreign language constitutes an element of self-development and as such should reflect the individual needs and goals of the student. The coaching approach, then, transforms the two most important agents of the glottodidactic process, i.e. the teacher and the student, reimagining the teacher as the coach and the student as the coachee. Such an approach, in turn, invites questions concerning the use of coaching tools in actual language courses. The author presents selected examples of beneficial practices, as well as the possibilities of utilizing coaching tools in foreign language courses.

Key words: the coaching approach, the glottodidactic process, teacher, student

1. Wprowadzenie

Przemiany transformacji systemowej i wejście Polski do Unii Europejskiej spowodowały, że dydaktyka języków obcych stała się obszarem, wobec którego istnieją bardzo duże oczekiwania, a wymagania stawiane nauczycielom języków obcych są coraz wyższe. Po okresie językowego boomu edukacyjnego ostatnie lata niosące znaczące zmiany demograficzne i społeczno-kulturowe zmuszają zarówno do redefinicji metod nauczania, jak i zadań stawianych przed nauczycielami języków obcych. Dydaktyka języków obcych podlega tym samym procesom co cała współczesna pedagogika i musi sprostać wyzwaniom ponowoczesności takim jak: globalizacja, standaryzacja zachowań, wpływ kultury popularnej, upowszechnienie telefonii komórkowej i Internetu.

W takim otoczeniu współczesna socjalizacja nie przebiega już według gotowych recept, ponieważ rzeczywistość otaczająca jednostkę jest fragmentaryczna. Świat współczesny nie określa również gotowych schematów postępowania, nie podaje wskazówek, stąd konieczność odnajdywania się w niepewnym otoczeniu i pod presją ciągłych zmian (MELOSIK 2004: 69–71). Do istotnych zmian społeczno-kulturowych, mających bezpośredni wpływ na kształtowanie postaw młodego pokolenia, zaliczyć można: kryzys tradycyjnych autorytetów (rodzina, szkoła, Kościół), kryzys dawnych wartości, powszechny konsumpcjonizm, powierzchowność relacji międzyludzkich (SZAFRANIEC 2011). Świadomość tych zmian jest istotnym czynnikiem wpływającym na pracę każdego nauczyciela. Wobec tych zmian, zarówno technologicznych, jak i społeczno-kulturowych, nowoczesne metody dydaktyczne muszą podlegać ciągłemu doskonaleniu, stąd zainteresowanie metodami rozwoju osobistego, w tym coachingu.

2. Geneza coachingu w edukacji

Współczesny profesjonalny coaching jest metodą rozwojową, która pomaga pojedynczym osobom i organizacjom w osiągnięciu celów zawodowych lub osobistych. Autorem aktualnie obowiązującego rozumienia pojęcia „coaching”, jest Timothy Gallwey. W latach 70. XX wieku na przykładzie gry w tenisa autor przedstawił model prowadzenia coachingu *Inner Game*, który umożliwiał radzenie sobie z zakłóceniami (nerwowość, dekoncentracja, zwątpienie, brak wiary) przy realizacji celu. Uznał on, że najszybszym i najskuteczniejszym sposobem w osiągnięciu celu jest stawianie odpowiednich pytań, które wzbudzą refleksję, a tym samym ułatwią jednostce skorzystanie z własnego potencjału i własnych doświadczeń (GALLWEY 2015).

Przydatność coachingu jako metody rozwojowej została szybko doceniona przez środowiska biznesowe. Coaching stał się metodą uznaną pod koniec XX wieku głównie dzięki działalności Thomasa Leonarda, założyciela pierwszej profesjonalnej szkoły coachingu – Coach University i organizacji International Coach Federation zrzeszającej profesjonalnych coachów i wyznaczającej standardy zawodowego coachingu.

Czy jednak coaching jest nowatorską metodą edukacyjną, czy jest nowym odkryciem czasów współczesnych? Metodę diagnozowania problemu poprzez pytania można odnaleźć już w starożytnych Atenach w działalności edukacyjnej Sokratesa, który za pomocą pytań stawianych uczniom zmuszał ich do zastanowienia się nad sobą, nad umiejętnościami i cnotą (TATARKIEWICZ 1988: 72–77).

W XIX wieku słowo „coach” oznaczało nauczyciela przygotowującego młodzież do egzaminów, później – trenera amerykańskich studentów. Genezy coachingu można doszukiwać się właśnie w sporcie i edukacji.

2.1. Coaching w dydaktyce języka obcego

Celem coachingu jest rozwijanie umiejętności samodzielnego myślenia i radzenia sobie z wyzwaniami, celem edukacji – przekazywanie wiedzy i kształtowanie określonych cech oraz umiejętności ucznia. Istotę podejścia coachingowego w dydaktyce języka obcego stanowi przekonanie, że uczenie się języka obcego jest elementem procesu rozwoju osobistego jednostki i jako taki powinno odpowiadać indywidualnym celom oraz potrzebom ucznia. Coaching jako metoda oparta na pomocy w rozwoju i kierowaniu umiejętnościami jednostki za podstawową zasadę uznaje nawiązanie partnerskiej relacji i budowanie zaufania. A więc nauczyciel, który zechce wejść również w rolę coacha, powinien próbować nawiązać z uczniem-klientem nowy, mniej formalny typ relacji.

Podobnie jak coach, nauczyciel języka obcego może pomóc uczniowi wyznaczać cele, uświadomić lub wzmacniać własną motywację do nauki języka, wreszcie poprzez informację zwrotną weryfikować postępy. By jednak móc posługiwać się narzędziami coachingowymi, nauczyciel powinien być wyposażony w odpowiednie kompetencje.

Kluczowe kompetencje coacha zostały zdefiniowane przez International Coach Federation (zob. www.icf.org.pl):

1. Ustalanie zasad współpracy:
 - zgodność z wytycznymi Kodeksu Etycznego i standardami zawodu coacha,
 - uzgodnienie kontraktu coachingu.
2. Współtworzenie relacji:
 - budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa klienta,
 - obecność coachingowa.
3. Efektywne komunikowanie:
 - aktywne słuchanie,
 - pytania sięgające sedna,
 - bezpośrednia komunikacja,
4. Wspieranie procesu uczenia i osiągania rezultatów:
 - budowanie świadomości,
 - projektowanie zadań,
 - planowanie i wytyczanie celów,
 - zarządzanie postępami i zaangażowaniem.

Natomiast w opracowaniu Komisji Europejskiej z 2005 roku kompetencje europejskiego nauczyciela związane z procesem uczenia się/nauczania, ujęte są następująco:

- umiejętność pracy w grupie wielokulturowej,
- umiejętność organizacji procesu edukacyjnego,
- umiejętność pracy w zróżnicowanych zespołach,
- dostrzeganie i rozwiązywanie problemów ucznia,
- tworzenie dogodnych warunków uczenia się,
- włączenie technik informacyjno-komunikacyjnych,
- poszerzanie swojej wiedzy i doskonalenie umiejętności,
- przygotowanie ucznia do procesu uczenia się przez całe życie.

W zakresie kształtowania postaw wyróżniono natomiast:

- kształtowanie i wpływanie na postawy obywatelskie i społeczne ucznia,
- wspieranie działań, które pozwolą uczniowi na swobodne funkcjonowanie w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Również autorzy ESOKJ przypominają: „Nauczyciele powinni zdawać sobie sprawę, że ich działania odzwierciedlające określone postawy i umiejętności, są najważniejszą częścią kontekstu nauki/przyswajania języka” (COSTE, NORTH, SHEILS, JOHN 2003: 126).

Zestawienie powyższych dwóch zbiorów kluczowych kompetencji – coacha i nauczyciela, pozwala na wyszukanie podobieństw, które potwierdzają, że niektóre kompetencje „nauczycielskie” mogą być przydatne w działaniach coacha i odwrotnie, nowoczesny nauczyciel powinien być wyposażony w kompetencje coachingowe¹.

3. Nauczyciel JO i coach. Podobieństwa i różnice

Jakie są więc podobieństwa w metodach pracy coacha i nauczyciela języka obcego? Głównych podobieństw doszukiwać się można w koncentrowaniu się na działaniach ucznia-klienta, co w praktyce oznacza poświęcanie wyłącznej uwagi konkretnej osobie w wyznaczonym czasie (obecność coachingowa). Coaching opiera się na relacji, a więc umiejętność efektywnej komunikacji (ważne słuchanie, zadawanie inspirujących pytań, dostarczanie efektywnej krytyki poprzez informację zwrotną) warunkuje jakość relacji coach – coachee i uczeń – nauczyciel, a w konsekwencji może zablokować lub uwolnić potencjał ucznia.

¹ „Marzy nam się, aby w ciągu czterech, pięciu lat w każdej polskiej szkole był przynajmniej jeden pedagog lub jeden nauczyciel, posiadający zestaw kompetencji coachingowych”. KUPAŁ, KRYSA 2014: 12. Do życzenia autorek należałoby dodać: „w każdej polskiej uczelni”.

Zarówno nauczyciel, jak i coach jest uważnym obserwatorem, odczytuje sygnały wysyłane przez ucznia, reaguje na nie i jest w stanie wprowadzić skuteczne zmiany. Dokonuje namysłu w i nad działaniem, jest „refleksyjnym praktykiem” (DAY 2004: 51–55). Zmysł obserwacji w połączeniu z umiejętnością analizy jest niezbędny w działaniach nauczyciela-coacha. Zarówno w pracy nauczyciela, jak i coacha wskazana jest postawa otwartości na poglądy drugiej strony (co nie jest równoznaczne z ich akceptacją), szczerość i autentyczność w kontaktach. Nauczyciel-coach potrafi wziąć pełną odpowiedzialność za swoje działania, a w razie potrzeby jest w stanie uznać swój błąd. W dobie stałego dostępu do Internetu i możliwości natychmiastowej weryfikacji informacji, nauczyciel powinien umieć zachować się asertywnie w każdej sytuacji.

Większość różnic w działaniach coacha i nauczyciela języka obcego wynika z uwarunkowań organizacyjnych i czasowych pracy lektora. Rzeczywistość akademicka lektoratu skutecznie ogranicza, a nawet zamyka wiele możliwości działań. Decyzja o zastosowaniu narzędzi coachingowych zależy tylko i wyłącznie od posiadanych kompetencji i osobistego stylu pracy lektora. Podstawowa różnica polega jednak na obowiązku oceniania wyników pracy studenta, co najczęściej nasila asymetryczność relacji nauczyciel – student i narusza relację partnerską. W coachingu to najczęściej sam klient z pomocą coacha dokonuje oceny rezultatów procesu coachingowego, natomiast lektor ma obowiązek wystawienia oceny studentowi.

4. Student jako coachee?

Podejście coachingowe w dydaktyce języka obcego dostrzega w uczniu klienta procesu coachingowego. W tym kontekście nauczyciel-coach powinien poznać potrzeby klienta, a następnie dostosować własne podejście do indywidualnych jego potrzeb. Efekty coachingu jako miękkiej metody rozwojowej są trudne do zmierzenia, mogą jednak przynieść studentowi indywidualne korzyści w formie lepszej organizacji pracy, wyznaczania poszczególnych celów dydaktycznych, budowania motywacji do nauki i, co bardzo istotne, wzmocnienia wartości własnej studenta.

4.1. Kim jest mój student?

Kim jest mój aktualny student? Jaki ma system wartości, pasje i zainteresowania, jaki jest jego indywidualny styl uczenia się? Prócz bazowej wiedzy z zakresu praktycznej psychologii, nauczycielowi-coachowi przydatne będą dane socjodemograficzne na temat swoich uczniów.

Aktualnie na polskich uczelniach studiuje Generacja Y (1982–1990) i Generacja Z (1990–1996) – Millenialsi, pokolenia *connected*, *multitasking*, a więc pokolenia wyrosłe z ręką na klawiaturze, aktywnie korzystające z mediów i technologii cyfrowych. Tok myślenia tego pokolenia, a przede wszystkim sposoby przyswajania wiedzy są odmienne od tradycyjnego reprezentowanego przez dużą część nauczycieli starszego pokolenia. Obydwa pokolenia Y i Z wykazują wiele cech wspólnych, jednak u przedstawicieli Generacji Z pewne cechy występują w większym nasileniu, na przykład *work-life balance*. Natłok i tempo przyrostu informacji, szybka, a czasem natychmiastowa ich dezaktualizacja sprawiają, że wiedza młodego pokolenia ma często charakter asocjacyjny, nieusystematyzowany.

Relacje międzyludzkie przedstawicieli młodego pokolenia są szerokie i powierzchowne, styl życia determinuje bowiem idea tymczasowości. Zarówno kontakty prywatne, jak i służbowe ulegają spłyceniu na rzecz szybkości.

Według raportu firmy GM Solutions istnieje 11 kluczowych cech generacji Y²

- mobilność/gotowość do zmiany pracy i miejsca zamieszkania,
- oczekiwanie szybkiej kariery/płatnej pracy,
- korzystanie z wielu urządzeń jednocześnie/podzielność uwagi,
- świadomość swojej wartości/pewność siebie,
- oczekiwanie elastyczności w pracy,
- znaczenie edukacji/wykształcenia,
- oczekiwania wobec pracodawcy (rozwój, kreatywność, otwartość),
- łatwość adaptacji/otwartość na zmianę,
- idea *work-life balance*,
- oczekiwanie konkretnych rezultatów,
- korzystanie z mediów i technologii cyfrowej.

W sytuacji edukacyjnej, Millenialsi wykazują określone zachowania i postawy. Na planie komunikacji obserwujemy: skracanie dystansu poprzez redukcję zwrotów i formułek grzecznościowych wyrażających status, mówienie „wprost” o swoich potrzebach, stosowanie komunikacji niskokontekstowej („Potrzebny mi pani podpis”, „Może mi pani podpisać?”).

² Badanie Generacja Y w pracy, GM Solutions 2012.

Zachowania takie mogą być pochodną specyficznego podejścia do kwestii autorytetów, gdyż dla przedstawicieli tego pokolenia autorytetem jest osoba uznana za kompetentną w danej dziedzinie. Nie ma tu miejsca na trwałe autorytety, a „autorytet przechodni” pojawia się w sytuacji, gdy okoliczności wymagają konkretnych kompetencji (FAZLAGIČ 2008). Podobnie nauczyciel przestał być już „wyrocznią”, absolutnym autorytetem i jedynym źródłem wiedzy, a stał się tylko jedną z możliwości edukacyjnych.

Młodzi użytkownicy języka wykazują niechęć zarówno do lektury dłuższych tekstów, jak i ich redagowania. Klasyczne techniki pracy nad tekstem: poszukiwanie słów kluczowych, analiza tekstu, przestały być atrakcyjne dla umysłu nastawionego na bodźce multisensoryczne, przeciwnie, dłuższa lektura powoduje znużenie i zniecierpliwienie. Preferowane są krótkie, proste formy wypowiedzi na wzór komunikacji esemesowej i mailowej.

5. Strategia nauczyciela-coacha

Umiejętność komunikowania jest podstawowym warunkiem powodzenia sytuacji edukacyjnej. Liliana KUPAJ i Wiesława KRYSA (2014) wyróżniają następujące założenia pomocne w komunikacji coachingowej:

1. Mapa to nie terytorium. Ty i Twój uczeń możecie posługiwać się zupełnie inną mapą.
2. Sens i znaczenie Twojego komunikatu określi reakcja drugiej osoby.
3. Opór jest wynikiem braku zaufania.
4. Ludzie dokonują najlepszych z możliwych dla nich wyborów, biorąc pod uwagę mapę, którą dysponują w danym czasie.
5. Motywacją każdego zachowania jest osiągnięcie jakiegoś celu lub zaspokojenie potrzeby.
6. Elastyczność gwarantuje większy sukces niż konsekwencja.
7. Relacje są systemami. To, co robisz, wpływa na to, co robi druga osoba i odwrotnie (KUPAJ, KRYSA 2014: 49–51).

Jak w praktyce realizować założenia podejścia coachingowego? Oto kilka autorskich wskazówek:

1. Okazuj zainteresowanie i szacunek.
2. Bądź otwarty i przygotowany na każde pytanie.
3. Unikaj moralizowania.
4. Komunikuj jasnym, prostym językiem.
5. Precyzyjnie przedstawiaj cele i wymagania.

Kluczowe wydaje się zachowanie postawy otwartości i akceptacji studenta i jego problemów. Stosowanie języka akceptacji i wytworzenie atmosfery za-

ufania jest niezmiernie istotne. Moralizowanie, krytyka, wartościowanie, ale również nadmierne chwalenie, mogą zablokować ucznia i przynieść odwrotny od pożądanego efekt.

6. Skuteczne narzędzia coachingowe

Wbrew pozorom, zastosowanie narzędzi coachingowych w dydaktyce języka obcego nie jest trudne. Co więcej, wielu doświadczonych nauczycieli stosuje je od lat z sukcesem i z pożytkiem dla uczniów.

1. Poszukiwanie treści emocjonalnie atrakcyjnych dla ucznia jest jednym z najprostszych narzędzi coachingowych możliwych do zastosowania na każdym poziomie nauczania języka. Przedstawiciele generacji określonej jako narcystyczna chętnie mówią o sobie, a treści powiązane z ich światem i osobistymi doświadczeniami będą najbardziej atrakcyjne.
2. Indywidualizowanie zadań wymaga od nauczyciela wyostrożenia zmysłu obserwacji i rejestrowania informacji dotyczących poszczególnych uczniów, ale może wzmocnić poczucie wartości ucznia.
3. Korzystanie z zasobów to umiejętność zastąpienia brakującego elementu innym, znanym. Często dochodzi do blokady komunikacyjnej w momencie, kiedy uczeń nie zna konkretnego słowa, można pomóc mu w wyszukaniu innego rozwiązania – znajdź synonim, opisz, znajdź sformułowanie zastępcze.
4. Poszukiwanie analogii w innych językach oraz uświadomienie uczniowi, że zasoby leksykalne innych języków obcych mogą być przydatne.
5. Przekazywanie wyczerpującej informacji zwrotnej stanowi jeden z filarów komunikacji coachingowej. Dokładne wyjaśnienie problemu, udzielanie odpowiedzi na każde pytanie, nie jest czasem straconym.
6. Ocenianie bez krytyki. Ocenianie często łączy się z emocjami głównie po stronie ocenianego i z tego powodu nauczyciel-coach powinien wykazać się inteligencją emocjonalną.

7. Podsumowanie

Zastosowanie podejścia coachingowego podczas lektoratu języka obcego jest możliwe pod warunkiem posiadania odpowiednich kompetencji przez nauczyciela języka obcego. Coaching jednocześnie pozwala na zachowanie dobrostanu psychicznego nauczyciela i na wydobycie potencjału ucznia. Warto więc,

by posiadanie kompetencji coachingowych wśród nauczycieli wszystkich poziomów nauczania, w tym również akademickich, stało się bardziej powszechne.

Bibliografia

- COSTE D., NORTH B., SHEILS J., JOHN T., 2003: *Europejski system opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie*. Warszawa: Wydawnictwo Centralnego Ośrodka Kształcenia Nauczycieli.
- DAY C., 2004: *Rozwój zawodowy nauczyciela*. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne.
- GALLWEY T., 2015: *Wewnętrzna gra-tenis. Mentalny trening w sporcie i w życiu*. Łódź: Wydawnictwo Galaktyka.
- GM SOLUTIONS, 2012: *Generacja Y w pracy. Badanie*. „Personel Plus”, nr 3.
- FAZLAGIĆ J.A., 2008: *Charakterystyka Pokolenia Y*. „E-mentor”, nr 3(25). <http://www.e-mentor.edu.pl/artykuł/index/numer25/id/549> [dostęp: 3.01.2016].
- KUPAJ L., KRYSA W., 2014: *Kompetencje coachingowe nauczycieli, jak rozwijać potencjał w szkole*. Warszawa: ABC a Wolters Kluwer business.
- MELOSIK Z., 2004: *Kultura popularna jako czynnik socjalizacji*. W: KWIECIŃSKI Z., ŚLIWERSKI B. (red.): *Pedagogika XX wieku*. Warszawa: WN PWN.
- SZAFRANIEC K., 2011: *Raport Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- TATARKIEWICZ W., 1988: *Historia Filozofii*. T. 1: *Filozofia starożytna i średniowieczna*. Warszawa: PWN.

Źródła internetowe
www.icf.org.pl